

**PENGARUH MUTASI KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
PEGAWAI PADA KANTOR DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA BITUNG**

*THE INFLUENCE OF WORK MUTATIONS AND WORK STRESS ON EMPLOYEE WORK
PERFORMANCE AT THE ENVIRONMENTAL SERVICE OFFICE OF BITUNG*

Oleh:

Aprio Josua Alberto Worang¹
Olivia S. Nelwan²
Rita N. Taroreh³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹worangaprio@gmail.com

²oliv.nelwan@gmail.com

³rita.taroreh@unsrat.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah mutasi kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Bitung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada dalam Dinas Lingkungan Hidup Kota Bitung, populasi yang berjumlah 30 pegawai sekaligus menjadi sampel dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa mutasi kerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap prestasi kerja, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, mutasi kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Kata Kunci: *Mutasi kerja, stres kerja, prestasi kerja*

Abstract: *This study aims to determine whether job mutations and job stress affect the work performance of employees at the Bitung City Environmental Service Office. The population in this study were all employees in the Environmental Office of Bitung City, a population of 30 employees as well as being the sample in this study. This research uses quantitative research methods. The analysis technique used is multiple regression analysis. The results of the analysis show that job mutations have a positive but insignificant effect on job performance, job stress has a positive and significant effect on employee work performance, job mutations and work stress simultaneously affect job performance.*

Keywords: *Job mutations, work stress, work performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kota Bitung adalah salah satu kota yang masuk dalam wilayah provinsi Sulawesi utara. Kota yang terletak di timur laut tanah minahasa ini memiliki hasil alam yang begitu melimpah baik dalam sektor perkebunan maupun sektor perikanan. Kota Bitung merupakan wilayah yang strategis untuk kegiatan perdagangan baik dalam negeri maupun luar negeri, maka tidak salah pemerintah menetapkan bahwa kota Bitung sebagai pintu gerbang Indonesia timur. Kota Bitung memiliki visi yaitu “Bitung yang maju, berdaya saing, berbudaya, dan sejahtera menjadi titik simpul dan pintu gerbang Indonesia di kawasan Asia Pasifik” dengan mewujudkan visi di atas maka pemerintah kota memiliki 6 misi yang salah satu misi tersebut adalah “membangun dan menciptakan iklim investasi yang bertumbuh pada agrowisata, agrobisnis, industri rumah tangga yang ramah lingkungan”.

Lingkungan adalah faktor penting yang mempengaruhi kehidupan manusia, lingkungan yang bersih memberi poin penting dalam mewujudkan kota Bitung yang maju dan sejahtera. Dinas Lingkungan Hidup (DLH) berperan sebagai perangkat daerah yang bertugas membantu walikota dalam merumuskan kebijakan, koordinasi,

dan pengendalian usaha dan kegiatan terhadap lingkungan hidup di kota Bitung.

Dalam suatu instansi dibawah naungan pemerintah tentu tidak asing lagi dengan mutasi kerja bagi para pegawai. Berdasarkan data mutasi kerja dalam Dinas Lingkungan Hidup Kota Bitung pada 3 tahun terakhir mengalami penurunan dan tergolong rendah. Mutasi kerja diharapkan dapat menempatkan pegawai sesuai kualifikasi yang dimiliki agar dapat memberikan semangat dalam bekerja serta manambah produktifitas pegawainnya dalam melakukan pekerjaan.

Selain dapat memberikan semangat dalam berkerja mutasi kerja dapat memberikan efek samping yang dapat merugikan perusahaan sehingga mengurangi semangat kerja maupun prestasi kerja karyawan. Dalam hal ini ketika seorang karyawan yang telah lama bekerja dan memiliki semangat kerja dan prestasi kerja yang baik kemudian dimutasikan kebagian jabatan yang tidak sesuai dengan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki dapat membuat karyawan mengalami tekanan serta dapat memicu stres.

Setiap individu memiliki tingkatan stres yang berbedah-bedah satu dengan yang lainnya, Dalam kalangan Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Lingkungan Hidup, stres yang di alami setiap pegawai dipicu dari tuntutan pekerjaan yang tinggi sebagai bukti dari profesionalitas, alur perintah antara pimpinan terhadap pegawai yang tumpang tindih, serta sulitnya beradaptasi dengan lingkungan kerja adalah faktor yang cenderung mempengaruhi pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan.

Prestasi kerja pegawai merupakan salah satu faktor yang membuat suatu perusahaan dapat mencapai keberhasilan, oleh karena itu perusahaan harus mempertahankan prestasi kerja yang dimiliki setiap karyawan. Prestasi kerja yang baik dalam Dinas Lingkungan Hidup Kota Bitung di tunjang dari sumber daya manusia itu sendiri yang bersama-sama mencapai tujuan yaitu keberhasilan dalam mengelolah kebersihan yang ada di Kota Bitung. Mutasi kerja dan stres kerja merupakan dua faktor yang mempengaruhi pegawai dalam mencapai prestasi kerja. Dimana dengan adanya mutasi kerja menempatkan pegawai sesuai kebutuhan dan kebijakan pemerintah kota maupun Dinas Lingkungan Hidup Kota Bitung serta stres yang mewakili kondisi emosional setiap pegawai dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Untuk mengetahui pengaruh mutasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup.
3. Untuk mengetahui pengaruh mutasi kerja dan stres kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen yang meliputi antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan lain-lain. MSDM menangani SDM, yaitu orang yang siap, bersedia dan mampu memberi kontribusi terhadap tujuan stakeholders. MSDM memperhatikan kesejahteraan manusia dalam organisasi agar dapat bekerjasama secara efektif dan berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi. MSDM merupakan sistem yang mempunyai beberapa fungsi, kebijakan, aktivitas, atau praktik diantaranya recruitment, selection, development, compensation, retention, evaluation, promotion, dan lain-lain. (Kaswan 2012:6).

Mutasi Kerja

Mutasi merupakan kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada perusahaan Sastrohadiwirjo (2002:274).

Stres Kerja

Stres kerja menurut Hasibuan (2009:204) adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan kerja. Sebagai hasilnya, pada diri para pegawai berkembang berbagai macam gejala stres

yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka sehingga prestasi kerja pegawaipun akan menurun.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja pegawai sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Mangkunegara (2009:153).

Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Irawati dan Ismail (2020) Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh mutasi, promosi jabatan, dan kepuasan kerja atas prestasi pegawai Kementerian Sosial Republik Indonesia. Data primer diperoleh dari pegawai Kementerian Departemen Sosial Republik Indonesia melalui pengisian kuisioner dengan menggunakan skala likert. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah linier sederhana regresi dan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mutasi, promosi pekerjaan, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi pegawai Kementerian Sosial Republik Indonesia.

Penelitian yang dilakukan Supit (2019) Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan dan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional XVI Ambon. Menggunakan pendekatan analisis deskriptif kuantitatif untuk mengetahui sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. " Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan stres. kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional XVI Ambon. Perusahaan memperhatikan lingkungan kerja pegawai agar optimal dalam mencapai tujuan organisasi dan stres kerja diminimalisir dengan cara menciptakan suasana kerja yang nyaman, memberikan porsi pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan memberikan arahan yang jelas terhadap pelaksanaan pekerjaan pegawai.

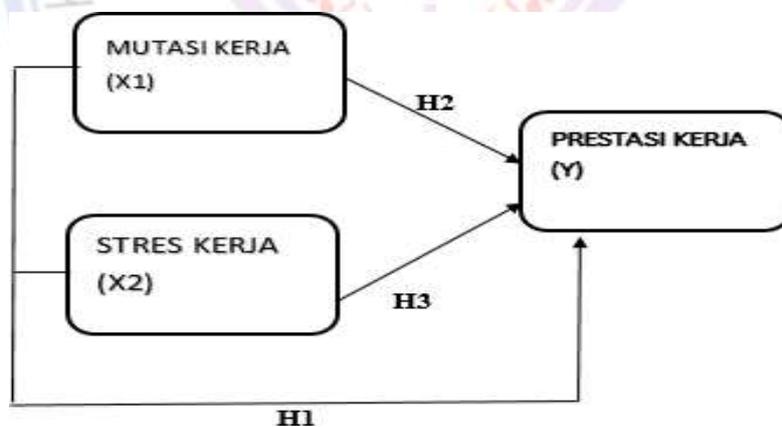
Hipotesis

H1: Mutasi dan stres kerja diduga berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai

H2: Mutasi kerja diduga berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

H3: Stres kerja diduga berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian (2021)

Sumber: Kajian Teoritik, 2021

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2011:8) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan juga sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2016:135). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bitung yang berjumlah 30 pegawai. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik probability sampling yaitu sampel jenuh atau total sampling, Sempel jenuh yaitu teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel (Sugiyono 2013:124)

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2014: 203) instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji Reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukuran didalam mengukur gejala yang sama. Untuk menguji tingkat realibilitas instrument dilakukan melalui Uji Internal Consistency dengan menggunakan Koefisien Reliabilitas (Alpha Cronbach). Nilai Koefisien Cronbach Alpha dikatakan baik bila koefisien bernilai antara 0,6 sampai 1,0 (Husein, 2002:113).

Analisis Regresi Linear Berganda

Jenis penelitian dilihat dari hubungan antar variabel bersifat asosiasi sehingga alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Ghazali dan Fuad, (2005:82) Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang dilakukan untuk mengukur kekuatan hubungan antara 2 (dua) atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Ghozali dan Fuad, 2005:84). Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas yaitu, Mutasi kerja dan stres kerja terhadap prestasi pegawai pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Bitung sebagai variabel terikatnya.

Uji Parsial (Uji T)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2005:84). Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Prestasi kerja) secara terpisah atau parsial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel.1 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

| Variabel | Pernyataan | Sig | Status | Cronbach Alpha | Status |
|-----------------------------------|------------|-------|--------|----------------|----------|
| Mutasi Kerja (X ₁) | X1.1 | 0,000 | Valid | 0,765 | Reliabel |
| | X1.2 | 0,003 | Valid | | |
| | X1.3 | 0,000 | Valid | | |
| | X1.4 | 0,000 | Valid | | |
| | X1.5 | 0,000 | Valid | | |
| Stres Kerja (X ₂) | X2.1 | 0,001 | Valid | 0,605 | Reliabel |
| | X2.2 | 0,000 | Valid | | |
| | X2.3 | 0,000 | Valid | | |
| | X2.4 | 0,007 | Valid | | |
| | X2.5 | 0,002 | Valid | | |
| Prestasi Kerja (Y) | Y1 | 0,000 | Valid | 0,711 | Reliabel |
| | Y2 | 0,000 | Valid | | |
| | Y3 | 0,002 | Valid | | |
| | Y4 | 0,000 | Valid | | |
| | Y5 | 0,000 | Valid | | |
| | Y6 | 0,000 | Valid | | |

Sumber: Hasil Olah Data, 2021

Berdasarkan Tabel.1 dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah $< \alpha 0,05$ atau $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai *Cronbach Alpha* untuk setiap variabel $\geq 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel.

Tabel.2 Analisis Regresi Linear Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Beta | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|------|-----------|------|
| | B | Std. Error | | | |
| 1 (Constant) | 12.036 | 3.504 | | 3.435 | .002 |
| Mutasi Kerja | .157 | .125 | | .2181.252 | .221 |
| Stress Kerja | .484 | .196 | | .4302.470 | .020 |

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan hasil dari *coefficients*^a di atas dapat dikembangkan dengan menggunakan model persamaan regresi linear berganda $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$ Apabila nilai pada tabel 4.14 diatas disubsitusikan maka akan diperoleh nilai sebagai berikut:

$$Y = 12.036 + 0,157 X_1 + 0,484 X_2 + e$$

Dimana Y = Prestasi Kerja, X1 = Mutasi Kerja, X2 = Stress Kerja. Arti dari persamaan regresi linear tersebut adalah:

1. Nilai konstanta sebesar 12.036 menyatakan bahwa jika nilai X1 dan X2 atau seluruh variabel bebas sama dengan nol (0), maka nilai Prestasi Kerja adalah sebesar 12.036.
2. Nilai koefisien regresi variabel Mutasi Kerja 0,157, artinya mutasi kerja (X2) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja (Y) dan jika variabel Mutasi Kerja bertambah 1, maka besaran Prestasi Kerja meningkat sebesar 0,157 dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.
3. Nilai koefisien regresi variabel Stress Kerja 0,484, artinya Stres Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja (Y) dan jika variabel Stres Kerja bertambah 1, maka besaran Prestasi Kerja meningkat sebesar 0,484 dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Tabel.3 Koefisiensi Variabel X1 X2 terhadap Variabel Y

| Mode l | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|--------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .554 ^a | .307 | .255 | 1.875 |

a. Predictors: (Constant), Mutasi Kerja, Stress Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Koefisien Determinasi (R square)

0.307 yang menunjukkan bahwa naik turunnya Prestasi Kerja (Y) ditentukan oleh Mutasi Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) sebesar 30.7%, dan sisanya 60,3% ditentukan oleh variabel yang lain. Dengan demikian dapat disimpulkan Bahwa variabel Mutasi Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Bitung.

Tabel.4 Hasil Uji simultan (F test)

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 Regression | 42.014 | 2 | 21.007 | 5.973 | .007 ^b |
| Residual | 94.953 | 27 | 3.517 | | |
| Total | 136.967 | 29 | | | |

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

c. Predictors: (Constant), Mutasi Kerja, Prestasi Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Dari hasil analisis uji F diatas, diketahui F hitung sebesar 5.973 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,007. Hasil ini berarti nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka secara bersama-sama variabel Mutasi Kerja dan Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja.

Uji parsial (Uji T)

Hasil Uji Parsial (uji t) pada tabel 4.13 *coefficients*^a di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Uji T terhadap indikator mutasi kerja (X1) didapatkan thitung sebesar 1.252 dengan signifikansi t sebesar 2.051. karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1.252 < 2.051$) atau signifikansi t lebih besar dari 0,05 ($0,221 > 0,05$), maka secara parsial indikator mutasi kerja (X1) berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap prestasi kerja (Y) Pegawai di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Bitung.
- Uji T terhadap indikator stress kerja (X2) didapatkan thitung sebesar 2.470 dengan signifikansi t sebesar 2.051. karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.470 > 2.051$) atau signifikansi t lebih kecil dari 0,05 ($0,020 < 0,05$), maka secara parsial indikator stress kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y) Pegawai di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Bitung.

Pembahasan

Pengaruh Mutasi Kerja dan Stress Kerja terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil uji statistik uji F atau simultan penelitian ini menunjukkan bahwa Mutasi Kerja dan Stress kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Prestasi kerja dengan nilai koefisien yang signifikan. Pengaruh model penelitian variabel mutasi kerja dan stress kerja terhadap prestasi kerja pegawai berdasarkan uji korelasi sebesar 55,4% atau mempunyai hubungan yang cukup kuat, dan berdasarkan uji determinasi *R square* adalah sebesar 30,7% dan sisanya 60,3% ditentukan oleh variabel bebas yang lain. Dengan demikian **H1 diterima**, karena adanya pengaruh yang signifikan antara Mutasi Kerja dan Stress Kerja terhadap Prestasi Kerja, dan dapat diartikan bahwa Mutasi Kerja dan Stress Kerja secara bersama – sama berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Bitung.

Pengaruh mutasi kerja terhadap prestasi kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mutasi kerja pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Dalam pengujian penelitian variabel ini diperoleh nilai t signifikansi sebesar $0,221 > 0,05$ sehingga dapat diartikan **H2 ditolak** karena tidak berpengaruh signifikan antara mutasi kerja terhadap prestasi kerja. Hal ini terjadi karena dalam penerapan mutasi kerja dalam Dinas Lingkungan Hidup Kota Bitung tergolong rendah hal ini menunjukkan bahwa mutasi kerja masih belum maksimal. Dalam penelitian dari Claudio Alfa Lumangkun *et al.* (2018) yang berjudul Analisis Pengaruh Pelatihan, Promosi, dan Mutasi Pegawai terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pangan Provinsi Sulawesi Utara menemukan bahwa berdasarkan hasil penelitian mutasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t, dimana nilai t hitung untuk mutasi adalah sebesar 1,664. Sedangkan untuk t tabel pada residual 74 dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah sebesar 1,99. Sehingga $1,664 < 1,99$ membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara mutasi dan prestasi kerja.

Pengaruh Stress Kerja terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja pegawai berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Dalam pengujian penelitian variabel ini diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,020 > 0,05$ sehingga **H3 diterima** karena adanya pengaruh positif signifikan antara stress kerja dengan prestasi kerja. Dengan demikian dapat diartikan bahwa adanya pengaruh antara Stress Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai, stress yang dialami oleh pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bitung dapat memberikan motivasi serta dorongan dalam bekerja sehingga memicu pegawai dalam memberikan prestasi kerja bagi diri sendiri maupun bagi instansi terkait. Demikian pula ditemukan dalam penelitian dari Nazhifah A. Bachmid *et al.* (2017) dengan judul Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Cabang Manado. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Cabang Mitung.anado, karena tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05.

Kesimpulan

Dari hasil analisis data sebagaimana telah dikemukakan pada bagian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa:

1. Mutasi Kerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Bitung.
2. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Bitung.
3. Mutasi Kerja dan Stres Kerja Secara Simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Bitung.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka disarankan hal – hal sebagai berikut:

1. Oleh karena stres kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, diharapkan Dinas Lingkungan Hidup Kota Bitung meminimalisir stres kerja dengan memberikan porsi pekerjaan sesuai dengan kemampuan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, dan memberikan arahan yang jelas terhadap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Dalam penelitian ini yang diteliti hanya terbatas pada mutasi kerja dan stres kerja terhadap prestasi kerja. Disarankan agar peneliti lain mencoba variabel independen lain yang juga berpengaruh terhadap prestasi kerja sehingga dapat diperoleh kesimpulan yang lebih detail.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Claudio Alfa Lumangkun, Maryam Mangantar, Yantje Uhing. (2015). Analisis Pengaruh Pelatihan, Promosi Dan Mutasi Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pangan Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal: Ekonomi Riset, Manajemen, Bisnis dan, Akuntansi*. Vol 6, No. 4. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21002> . Diakses tanggal 10 maret 2021
- Ghozal, i I., dan Fuad. (2005). *Structural Equation Modelling*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Husein, U. (2002). *Metode Penelitian dan Aplikasi dalam Pemasaran*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Umum.
- Irawati Kusuma Dirja, Ismail Razak. (2020). Pengaruh Mutasi, Promosi Jabatan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kementerian Sosial Republik Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*. Vol,8 . No. 3 <http://ojs.ekonomi-ungris.ac.id/index.php/JMBK/article/view/470/pdf>. Diakses tanggal 10 Maret 2021
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Melayu S.P. Hasibuan (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara
- Natasya Supit. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional XVI Ambon. *Jurnal: Ekonomi Riset, Manajemen, Bisnis dan, Akuntansi*. Vol 7, No.3. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/24863>. Diakses tanggal 11 Februari 2020
- Nazhifah A. Bachmid, Imelda Ogi, Jack Sumaraw,. (2017). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) TBK, Cabang Manado. *Jurnal: Ekonomi Riset, Manajemen, Bisnis dan, Akuntansi* Vol 5, No.2. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/16500>. Diakses tanggal 11 Februari 2020
- Sastrohadiwirjoyo, B. Siswanto. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja*. Jakarta: Penerbit PT Bumi. Aksara.
- Sugiyono (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif DAN R&D* (cetakan ke- 14). Bandung: Alfabeta.
- _____.(2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta.
- _____.(2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta.
- _____.(2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta.